

近江鉄道株式会社
一般事業主行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年 4月 1日 ~ 2026年 3月31日までの5年間

2. 当社の課題

課題1：女性社員の昇進意欲が上がっているが、女性の管理職が少ない

課題2：ダイバーシティが進んでいるという実感値の低さ

課題3：多様な働き方（テレワーク等）を導入しにくい

3. 定量的目標

- 管理職に占める女性割合を2026年までに14%以上とする。
- 有給休暇取得率を2026年までに60%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性社員を対象としたオフサイトミーティングを実施する。

<対策>

- 2021年7月～ SEIBU ダイバーシティカレッジの実施・参加
- 2021年10月～ 女性社員を対象としたオフサイトミーティングの実施
- 2022年2月～ 女性社員を対象としたセミナーに参加
- 2022年4月以降同様

取組2：各職場におけるダイバーシティ推進に関する実感値を高める。

<対策>

- 2021年6月～ 社内報等でダイバーシティについて周知
- 2021年7月～ SEIBU ダイバーシティカレッジの実施
- 2021年10月～ 階層別研修でのダイバーシティ研修の実施
管理職に対するダイバーシティマネジメントに関する認知・理解促進のための研修を実施
- 2022年4月～ 各事業所を対象として教材を活用した啓発の実施

取組3：従業員が有給休暇を取得しやすい職場づくりの推進

<対策>

- 2021年4月～ 本社従業員に対して年次有給休暇取得推進日を設定
- 2021年5月～ 夏期休暇制度により、各部署において連続3日以上の日数取得計画を策定・周知する
- 2021年7月～ 夏期休暇を取得させる
- 2021年9月～ 取得状況を分析し、所属長に配信
- 2022年4月以降同様